



TITLE:

明代における考課政策の變化: 考滿 と考察の關係を中心に

AUTHOR(S):

車, 恵媛

CITATION:

車, 恵媛. 明代における考課政策の變化: 考滿と考察の關係を中心に. 東
洋史研究 1997, 55(4): 657-696

ISSUE DATE:

1997-03-31

URL:

<https://doi.org/10.14989/155032>

RIGHT:

東洋史研究

第五十五卷 第四號 平成九年三月發行

明代における考課政策の變化

——考滿と考察の關係を中心に——

車 惠 媛

はじめに

一 考察の實施をめぐって

二 考滿の在り方

三 改善案の擡頭

(1) 考察實施による問題點

(2) 張居正改革案の性格
むすびにかえて

はじめに

657

明代の考課制運用は、監察官の權限が非常に強化された點に特徴があると言えよう。監察機關の都察院が吏部と並んで人事の最高決定權を行使するほか、科道官には人事行政への監察が獎勵されていた。さらに、中央から派遣された巡按御

史には、地方官の人事を左右する考察の権限が與えられてきた。都察院の右副都御史の肩書きを持つ巡撫と巡按御史（以下撫按と略稱）が地方の實權を掌握していく過程は、まさに監察權の全面的な擡頭と言えよう。

唐代の巡按御史や元代の行御史臺の存在からもわかるように、明代以前にも監察官が地方官に對する監察活動のため地方を巡視したり、あるいは地方に常駐した例がなかったわけではない。しかし全地方官の人事を左右するまでに監察官の權限が強化されたのは、明代に始まるものであった。

このように明代において突出していた監察の強化は、つねに研究者の關心を集めてきた。しかし從來の研究では、異常に強化された監察制に注目が集められる中、監察制と人事制の在り方がそれぞれ別箇に捉えられていたと言えよう。たとえば明代の監察制に關する Hucker の古典的な研究では、巡按の「考察」任務が最も精巧に組織された監察活動として位置づけられている⁽¹⁾。しかし、なぜ明代になって監察官が人事權を握ることになったか、またそれが人事考課のプロセスにいかなる影響を及ぼしたか、などの問題には特別な注意が拂われなかったようである。同じく人事制度として考察の性格を論じる場合にも、監察強化の原因には觸れていない⁽²⁾。

そこで本稿では、地方人事體系における監察權の伸張が、考課制といかなる關係で結びあっていたかの問題を主な検討課題とした。兩制度の相互關係の究明を通じて、考課制と監察制それぞれの在り方のみでは説明できなかった側面が明らかになるかと考えるものである。考課制と監察制のいずれも、官僚制運営の上に缺かせない要素である。それゆえに、兩制度の接近に注目することによって、明代獨特の制度構成およびそれを生み出した社會的條件が明らかになると思われる。

なお兩制度の關係を検討する中、當然、既存の考課制の在り方および變化の過程は看過できない問題である。もともと明代には考察と別系統の考滿という制度が設けられていた。從來、考滿と考察の關係は併存、あるいは考察の強化による考滿の形骸化・無力化という兩方面から述べられて來たが、その経緯は明らかになっていない⁽³⁾。考察實施の意義は、考滿

との関係および變化の過程を把握することによって、より明確になると考えるものである。

このような問題關心のもとで、以下、明代考課制の諸問題に接近してゆく。一章では考察の強化という現象が、いかなる状況のもとで展開されたか、またその原因はどこにあったかの問題に焦點を絞って検討したい。つぎの二章では既存の考滿制の在り方に注目し、考察が強化される中、考滿がどのように位置づけられたかを検討する。考察の強化は、考滿制に一定の變化を來すことであらう。また傳統的な「任滿報告」に基づいた考滿制が明中期以後、官僚制運用における一つの改善策として機能したことは、從來の研究ではそれほど注目されなかった點である。第三章では、張居正の人事プランを始めとする明末の人事政策の性格を検討することによって、明代の考課改善案の性格を明らかにしたい。なお、明代に提起された人事考課制の諸問題は、清代の考課制が確立される過程を理解する端緒にもなりうる。

一 考察の實施をめぐって

考察制は布・按二司以下の地方官を対象とする三年周期の朝覲考察と、五品以下の京官あての六年ごとの京察に分けられる⁽⁴⁾。朝覲考察は洪武二十九年（一三九六）、辰・戌・丑・未年ごとの三年周期が定められた後、明末まで變更されることはなかった。その反面、京察は草創期には不定期的に實施される臨時的なものでしかなかった。たとえば、弘治元年（一四八八）に京官に對する考察が行われたが、それは成化一三年（一四七七）の前回の考察から十一年目のことであつたという。京察が六年ごとの巳・亥年に行うように定着されたのは、それから十六年も経た正徳四年（一五〇四）のことであつた。⁽⁵⁾

その間、京察の實施が不定期的であつたため、京察に當てられるはずの京官が外計⁽⁶⁾によって處分を受ける事例も見出される。成化二年（一四六六）の外計で、應天府尹の處分が決められたことは、その著しい例である。同じく成化五年（一四六九）にも、南京吏部郎中など十六人の京官が處罰の対象となつた。また明政府は三年外計の施行後も、侍郎などの官僚を不定期に地方に差遣して、巡行考察を行つていた。「人事考課の官評が地方官に厳しく、京官には寛大であるのは今昔、

同じである」という指摘のように、明一代にわたって、地方官に對する外計の方が京察より遙かに厳しかったのである。

明代中期以後、このような傾向はますます著しくなる。外計には從來の人事擔當者に加え、撫按が新しい責任者として浮上していった。⁽⁸⁾特に巡按御史の派遣の定例化は、外計の運営に重大な變化をもたらした。そもそも朝覲考察に備えるための監察および人事評價は、地方常駐の監察官である按察官と巡按御史の協力のもとで行われるものであった。⁽⁹⁾しかし正統年間（一四三六～一四四九）から、巡按御史は按察使に代わって地方巡察の任務を專擔すると同時に、按察使に對する彈劾權さえも行使することとなった。⁽¹⁰⁾從七品の巡按御史は、地方行政や監察の中樞役たる按察使・布政使を上回る權限を持ちつつ、巡撫を牽制する役割を擔ったのである。

また撫按の日常的な監察活動を人事に直接反映する、所謂不時考察の例がより強化される。嘉靖二年（一五四二）、考察によつて貪酷・非違事實を摘發された場合、從五品以上の官僚は彈劾、六品以下はただちに鞫問されることになった。⁽¹¹⁾考察制は擔當者・實務處理などの制度的な面の變化とともに、地方の行政體系に對する影響力も際だつて増大していったのである。

この一連の経緯からわかるように、明政府は地方官の人事運用を撫按の監察に任せ、絶對的權限を與えていった。考察強化に對する政府の公式的立場は、貪官の摘發と民生安定という側面に重點が置かれている。たとえば宣德年間、宣宗は次のような詔を發表した。⁽¹²⁾

（就任から）九年以後に黜陟を行えば、かりに任用した者が不適格であつた場合は、任期が長いために百姓は大きな弊害を受けてしまう。在外の有司はみな巡按御史および按察司官の考察に従わせ、貪婪不法者はただちに彈劾させよ。それがもっとも良法である。

ここで宣德帝は貪吏を早く辭任させ、百姓を守るための制度として、巡按御史と按察使に考察の權限を與えるとしていゝる。當時は巡按御史がまだ臨時的な形で派遣されている時期であつた點を勘案すると、この詔はまさに將來の明朝の政策

方向を豫告するとも言えよう。⁽¹³⁾ なお、九年の任期は必ずしも守る必要がないと公表された點は、後で検討する九年考滿の在り方と關連して注目すべき發言である。

政府側によつてもう一つ、考察支持の重要な根據として挙げられたのは、撫按の監察活動が「下情上達」の通路である點である。洪武年間以來、「廣く且つ密かに現地の輿論を收集する」という建て前の上で、巡按御史の情報收集活動が奨勵されてきた。⁽¹⁴⁾ 一年ごとに派遣される巡按御史の監察活動は、中央と地方を直接つなげる接點と見なされていたのである。

ところが、考察實施の理由について、明政府のかかる公式見解とは異なる意見が初期の段階で提起されていた。弘治年間、文淵閣大學士を歴任した丘濬は、考察を評して「近頃、官僚の選拔と異動に積滯があつたため、疎通の方法として用いられた。」⁽¹⁵⁾と規定している。ここで考察とは、官僚の紀綱をただすという次元ではなく、官僚の需給を圓滑にするという完全に別の角度から捉えられている。

また『古今治平略』の著者朱健は、その點をさらに明確に指摘している。

そもそも考察の初意は、概ね按問と糾劾の遺されたところを補充し、それをもつて遷調の積滯を疎通することにある。もし假に先に官職についた者が、久しく祿位を享有し後來者の官途を塞ぎ滯らせることのないようにすれば、後で官僚になる者はみな平等に恩恵を受けて、陋屋で老死することにはならない。しかし進士出身については仕途は制限されないが、每榜から選ばれた舉人・監生は初めての考察で、十分の二・三が黜去される。再考察では十に六・七が黜去され、三回の考察を経て残った者は十人中、一人ぐらいである。ましてや雜流は言うまでもない。⁽¹⁶⁾

この記事からは、すでに官職に就いた者が一定のポストに長く在職することは、あとで官僚になろうと希望する者の邪魔になるという事實が窺える。この場合、考察とは官僚豫備群たる「後來者」の需要に應じるため、現在の官僚群の異動を促進する手段として位置づけられる。またこの記事は、誰もが官僚になる權利を平等に享有すべきという考え方をもとに

して、考察によって退けられる者のほとんどが舉人・監生出身であったことを批判している。

すなわち、考察は、その實施の初期から、官職の充員および壅滞に關わる問題として認識されていた。考察の強化の裏側には、官僚の氣風を正すという建て前だけでは説明できないような、より現實的な要素が作用したと見なされたのである。

明代には官僚の定員に比べて夥しい數の候補者が存在し、それが明代中期以後、大きな社會問題となつた點は、先行研究によつても既に明らかになっている。⁽¹⁷⁾上の記事が示唆している官僚需給の不均衡という問題は、同じ現象を指しているに違いない。

明代は學校制と取士制が制度的に結び附けられたため、全國的に膨大な數の官僚候補群が量産されていた。明の建國初期は、政局の不安定および官僚に對する過酷な肅正が續けられ、官僚不足の状態にあつた。その後、官僚の供給源となる科擧および學校制が整備される中、官僚希望者の數は増加する一方であつた。明代の文官の數は約二萬五千人と推定されるが、入仕の機會が得られず、郷里に壅滞された學位所持層は十五世紀前半には七萬人、十六世紀初には三二〇三三萬人、末期には五一萬〇五二萬人にまで及んだといふ。⁽¹⁸⁾かかる供給過剩の現象は、明代の抱える一つの大きな社會問題になつていたのである。

周知のごとく、明代には進士・舉貢・吏員という所謂三途によつて任官の資格が得られる。その中、前述の『古今治平略』の記事からも指摘されたように、進士出身は任官および昇進において、もっとも有利な立場にあつた。進士の定員は宣德二年（一四二七）の百人に始まり、成化年間以後の平均三百五十人にいたるまで約三倍に増えたが、それ以後は現状維持の状態であつた。進士出身エリート集團としてあらゆる特權を享有し、官僚候補數の増加からはそれほど影響を受けていなかったと言えよう。一方、吏員出身は成化年間から任官の上限が七品までと限定され、競争線上からは早々に除外された。

官僚の供給過剰問題を引き起こしたのは、夥しく増えつつあった舉貢の存在であった。舉貢出身は資格だけでも官職に就くことが可能であるが、希望者の数がポストを遙かに上回ったため、官職が得られずに積滞している人員が増加していた。監生出身もまったく同じ原因から、積滞現象が起こっていた。明初の主な官僚補給源であった監生は、成化年間以後はその任路が限られ、主に中・下級官に任命されたが、積滞現象は舉貢出身よりも遙かに深刻であった。

また明朝が財政難の解消のために導入した捐納制は、官僚需給の問題をさらに悪化させた。軍事費用から発生した財政赤字を補うための監生職の賣買が、官僚候補を急増させる原因となったのである。「納贖入監」⁽¹⁹⁾によって監生になった例は、明末には全監生の約七割を占め、吏部の銓選候補に登録した者も數萬人に及んだという。監生資格から官職に就いた人員は、ほんのわずかに過ぎなかったのである。

結果的に、官僚豫備群の増加によってもっとも影響を受けたのは、舉貢出身の主な入仕路である州・縣官のポストであった。當時の記録によれば、明一代にわたって州縣官の十分の七・八ぐらゐは舉貢出身、十分の二・三が進士出身であったという。⁽²⁰⁾そして舉人・監生が初めて任用される知縣レベルの地方官の人事に對して考察が強化されたのは、かかる社會的要求を背景としていたと言えよう。

上のような觀點からは、考察が既存官僚層に對する取り締まりを通じて、強制的に脫落者を生み出す役割を果たしたことが見えてくる。撫按の考察が、實際どのようなようにして地方官の異動を招來したか、異動はどれぐらゐの頻度であったか、實例を通じて運用の状況を検討してみよう。嘉靖年間、吏部考功司で處理された彈劾案からは、撫按の彈劾による地方官の人事異動状況を窺うことができる。撫按は地方官に對する糾劾を強化することによって、賢能者を昇進させ、無能・貪惡な官僚を退けることを主な任務としている。嘉靖年間には、不時考察による彈劾が強化される趨勢にあった。

表一は嘉靖二〇年（一五四一）十一月から二年（一五四三）五月までの約二十箇月の間に、撫按によって提出された彈劾案を整理したものである。対象は知府から知縣までの地方官に限ることにした。

表一

	知 府	同 知	推 官	通 判	判 官	知 州	知 縣	計
人 員	12人	39人	7 人	39人	6 人	53人	249人	405人
回 數	10回	24回	7 回	27回	4 回	35回	46回	153回

* 出典：『吏部考功司題稿』（明季史料集珍集第二輯、臺灣、偉文圖書出版社、一九七七）

ここで見られるように、二十箇月の間に總計四百五人が彈劾された。そして「致任」・「冠帶閑住」・「回籍聽候量調」等の處分を受けた者は三百五十六名にもなる。「歷任尙淺」・「歷任考語具優」の判定を受け、處分から除外されたのは、わずか四十九人にすぎない。なお官職の分布から見ると、知縣が二百四十九人と被彈劾者の半分以上を占めている。この數字は、全國の千百三十八縣の約二〇％に當たる比率である。約二十箇月の間、全國の知縣の五分の一が彈劾によって官職から退けられたのである。巡按御史が一回に彈劾した州縣官の數は、地域によって多少の差はあるものの、二十二名にも達する場合すらある。

地方官に對する彈劾案が常に中央に報告された結果、被彈劾者の八八％が現任から退けられる結果となった。嘉靖年間以來、同じ地方官の中でも布政使・按察使などの方面官は彈劾を受けた例がほとんどなく、知州・知縣級の人事が輕視され、昇進と辭任がにわかに行われたという指摘は、このような事實を裏附けている⁽²¹⁾。以上のように、地方官が定期考察を待たず、撫按の彈劾を受けて黜陟・轉勤される。撫按の不時考察はかなり着實に州縣官の異動を招來していたのである。

なお表には含まれていないが、調用による人事異動も看過することができない。撫按には、擧劾の權限以外にも州縣官を平行異動させる調繁・調簡權が與えられていた⁽²²⁾。そのため、知縣が赴任するやいなや調繁・調簡の名目で轉任され、異動する例は非常に多い。在任期間が一年未満の官僚は、彈劾からは免除されたが、調用の適用には制限がなかった。

彈劾・調用に比べれば、撫按のいま一つの職掌である賢能者に對する推薦が人事異動自體に及ぼす影響は、比較的少なかった。推薦の記録は人事考課の際に有力な參考資料になったが、推薦

だけで直ちに昇進することはまれであったためである。しかしながら推薦權は、人事における撫按の影響力の増大には大きな役割を果たした。地方官は必死に推薦を蒙るように念願しており、撫按は人脈・學脈により、あるいは收賄によって推薦權を濫用しつつあったのである。

實際、巡按御史の隨時考察の結果報告から見ても、推薦を蒙った人數が被彈劾者の數を遙かにうまわっている。嘉靖三三年（一五五四）、浙江巡按御史胡宗憲は一年間の人事報告の中、知府二人・同知一人・推官五人・知縣二十人の總計二十八人を薦舉した。一方、彈劾は三人のみであった。⁽²³⁾ この様な彈劾と薦舉の割合は、胡宗憲一人に限らず、巡按御史の考察任務のごく一般的な傾向であったと考えられる。⁽²⁴⁾

それ以後、薦舉者の數はますます増えつつあった。萬曆年間、左都御史を務めた辛自修によると、弘治・正徳年間の薦舉者は一省で四・五人であり、嘉靖年間にもだいたい十人未満であったが、隆慶年間には二十人ぐらいいなったという。そして萬曆年間、湖廣・河南・山東などの大省では二十人以上に増加し、萬曆一四年（一五八六）當時には、浙江省が四十七人、山東は三十人であったという。すなわち被薦舉人員は、弘治年間より十倍もの増加をみるという趨勢にあった。⁽²⁶⁾ このような薦舉者數の爆発的な増加は、撫按の力の増大を反映するものと言える。

以上により考察とは撫按に人事權を與え、地方官の人事異動を加速化させる側面を持った制度であることが明らかにになった。考察によって官職を去る官僚の數は、明初はわずか數十人にすぎなかったが、弘治年間には二千人、嘉靖年間には三千人、隆慶年間には六千人を越えたという證言がある程であり、⁽²⁷⁾ それが官僚需給の調節に有効に作用していたに違いない。

なお考察が強化されていく過程の中、既存の考課制である考滿はどのような位置を占めていたのか。つぎの章では、考滿がどのような性格の制度であったか、考察と考滿がどのような関係にあったかの問題に迫ることにする。

二 考満の在り方

考満とは官僚のあるポストでの任期満了を指す用語である。歴代、一定任期を終えてから勤務評定を行う「任満報告」の例は考課の基本的な形態であった。⁽²⁸⁾ 明代に至り、考満は就任から三・六・九年ごとに勤務評定を行い、その成績を官僚個人の経歴に反映させる人事制度として定着した。考満の規定によると、全官僚は赴任後、三年ごとに自ら任期満了の報告を挙げ、直屬上官によって稱職・平常・不稱職の評價をうける。従五品以下の官僚は各衙門の直屬上官が吏部に給由を届け、五品以上は自ら考満報告を行う。吏部と都察院は人事考課の最上級機關として、考満報告をもとにして勤務評定を行うこととなっている。要するに考満は、官僚個々人の経歴に基づく年功序列的な性格の人事制として位置づけられる。

明代の考満制の性格を論ずる際に、まず「三考九年」の考満と三年・六年ごとの考満を區別しておく必要がある。洪武年間に定められた考満制の特徴は、「三載考績、三考黜陟幽明」(『書經』、舜典)という尙古の理想をそのまま採用したところにある。この方式に従った場合、官僚の勤務年間は九年の長期間になり、評價の機會も三年ごとに三回與えられる。しかし實際の運用實態を見ると、「三考九年」の考満と三年・六年ごとの考満による人事異動が同じく考満制と呼ばれている。考満制が兩者のどちらを指しているかは、用例によって判斷する必要がある。ただし、いずれの場合もすべての官僚に最短で三年の任期が與えられ、任期の内は人事異動が行われない点には變わりがない。官僚に前例のない長い任期を保障した明初の考満制は、後に一定ポストにおける長期間の在職を支持する「久任論」と結びつくことになる。

從來、考満の在り方および考察と考満の關係はそれほど注目されず、わずかに考満と考察の併存、あるいは考満の無力化・形骸化という二つの側面の存在が指摘されて來た。實際の運用狀況から見ると、兩者とも、それぞれに妥當性を持つ局面を有していた。官職の高下、あるいは任地や任務の性格によって兩制度の適用に大きな差があったのである。

まず明末まで考満と考察が併存している側面からみてみよう。明中期以後、一般に官僚の任期が短くなる趨勢であった

が、三年・六年の任期を終えた場合は、考満報告を行う慣例が堅く守られ続けた。明末にいたるまで、考満議敍の例、すなわち考満を迎えた官僚が皇帝から様々な恩典を與えられる慣例が中斷されることはなかった。⁽²⁹⁾ またまれではあったが、三年・六年の考満を迎えた知縣が任期を無事に勤め上げたことで、政府から褒賞されることもあった。知縣が考満によって頻繁に異動する中、知縣の考満は地方では榮譽の象徴にもなりうる事柄であった。

また、ある等級以上の昇進が制限されていた官僚の場合、考満は一種の強制規定として嚴格に適用される。『皇明條法事類纂』の中の「久任官員不行考滿掣問」、「滿官貪戀不考者冠帶閑住」などの記事には、その點が明らかに⁽³⁰⁾なっている。二つの記事は九年任期の滿了を故意に隠そうとした官員の處罰に關する事例である。摘發された二人の官員は九品の大吏であり、いずれも經濟的に豊かな地方で稅課・驛傳などの任務に携わっていた。彼らは九年任期の間、好き勝手に利益をむさぼっていたため、考満による離任を避けようと圖ったのである。すなわち任期が長ければ長いほど利益がある一部の下級官僚にとって、考満は強制的な行政命令として機能している。考満が『明律』の「問刑條例」の中で強制規定として定められたのは、これと關連している。⁽³¹⁾ このような場合に限って、考満は明末まで考察と併存していたとみていいだろう。

一方、考察の主な適用對象となった知縣レベルの地方官にとって、考満はそれほど比重を占めていない。明代中期以後、「三考九年」の原則はほとんど守りきれなくなり、三年・六年の考満も少なくなっていた。前章で検討したように、知縣が考察にかけられ、三年の任期を滿たさずに離任する例が多かったためである。このような場合はまさに、考満の無力化あるいは形骸化という表現が適用されるケースである。

しかし、やはり考察と考満は人事制度として相い矛盾する要素を含んでいるため、兩制度の並立が不可能な局面が存在している。もっとも本質的な差は、考満が個人の成績および經歷を中心とする反面、考察は昇進と罷職の人數を豫め定めた上で、一定の人員を強制的に脱落させる點である。また考満は最小三年の任期を保障する一方、考察はそれを阻止する

役割を果たしていた。人事行政の運営面から見ても、考満と考察が同時に適用されたため、官僚の任命と異動に混乱が生じたこともまれではなかった。たとえば考満によって「稱職」の評価を受けて昇進した官僚が、その直後の考察で弾劾される例もしばしば見出される。

明政府は、兩制度の拮抗關係による人事行政上の混亂を防ぐため、どちらかを選択せざるを得ない状況にあったと言えよう。とりわけ問題となったのは、考察が強化された州縣官人事の場合であった。特に地方官の上京に關わる「赴京考満」の問題がいち早く朝廷の論點となつた。⁽³²⁾

考満によると、布政司使から知縣までの全地方官は直接上京し、考満報告を行う。すなわち「赴京考満」の條例である。上京した地方官は自らの業務記録を提出すると同時に、地方の民生に關わる諸問題を報告するように義務付けられた。

一方、周知のように全地方官は三年ごとの朝覲考察への参加が定められていた。朝覲考察と考満が同時に適用された場合は、一人の地方官が一年に二回も京師に向かわなければならない。ほとんどの地方官は、上京の際の往復の費用および京師での交際費などを地方に求めたため、「赴京」は民間に莫大な負擔をもたらすことであった。また地方官の不在による事務代理は、行政の麻痺を惹起する恐れをはらんでいた。政府にとって地方官の「上京」は、何らかの形で改善せざるをえない問題であった。

成化二〇年（一四八四）、自然災害にあって被害を受けた地方にかぎって、地方官の赴京考満を免除することが上諭によつて定められた。該地方官は牌冊だけを提出し、上京に用いられる費用は賑荒に當てられるようにしたのである。⁽³³⁾ただしこの命令は弘治年間に入って取消されてしまう。

弘治三年（一四九〇）、吏部尙書王恕は「考課の法を廢止し、規定通り實行しないのは、甚だしく政體を損なうことである。今後、考満官は必ず吏部に給由し、例に照らして考覈されるようにせよ」と述べ、皇帝の裁可を得た。王恕が考満の

遵守を主張した點は、後代の評者によって非常に高く評價されている。⁽³⁴⁾

しかし考滿の定例をそのまま守ることは現實性を缺いたものであった。正徳年間、王瓊はその状況をつぎのように語っている。⁽³⁵⁾

ポストに缺員がある場合は、考滿を待たずに昇進してゆく者が多い。そのため、三考昇進の法は守られなくなる。三年一回の朝覲考察が行われると、考滿を待たず辭任する者も多數ある。それ故に三考黜官の法もまた遵守されない。現在既に三年考察の法が適用されており、また遇缺推補の例も行われているので、全官僚の中に九年考績を受ける者は、ほんのわずかにすぎない。四方が遠く離れ、官僚が赴京考滿の際には往復の勞費がかかり、かつ地方を長く離れると公務を誤る恐れがある。これからは現地で考覈を行うのがよろしかろう。巡撫都御史・巡按御史が方面官の考語を開報し、就任復職せしめ、朝覲考察を待つて黜職を定めるようにする。そうすると、考滿と朝覲考察がお互い矛盾することはなからう。

ここで王瓊が論じたように、九年考滿が適用される例は非常に少なかったが、地方官と地方にとって赴京考滿のコストはあまりにも大きかった。しかし、かかる問題點が明らかになったにもかかわらず、「赴京考滿」の縮小措置が行われたのは、四十七年も経過した嘉靖一六年（一五三七）のことであった。この際には、朝覲考察の年に考滿を迎えた地方官に限って、「赴京考滿」を免除するように決められた。⁽³⁶⁾ 州縣官の「赴京考滿」が完全に免除されたのは、さらに二十六年が経過した嘉靖四二年（一五六三）、給事中邢守廷の上奏によってであった。⁽³⁷⁾ 「赴京考滿」の廢止によって、地方官に對する考滿の強制的適用はほとんどなくなった。

その間、人事擔當者の間には、王瓊と同じく「赴京考滿」による弊害を指摘する意見が繰り返し提起された。嘉靖六年（一五二七）、吏部尙書桂萼は、「三年または六年の任期が終わった地方官は、該當衙門から吏部に給由を行うことが宜しい。」と建議したが、却下された。政府は、「考滿給由は成法に屬するため、從來通りにした方がよい。もし地方に事

情がある場合は該衙門が上奏して留めるようにせよ。給由官が地方から路費を収める慣行は禁止すべきである。」と答辯して、あくまでも考滿の規定變更に反對する立場に立った。⁽³⁸⁾しかし赴京考滿が「該衙門」、すなわち各地方の撫按の判斷によって任意に調節できると認めた部分には注目する必要がある。これと類似した例として、嘉靖十一年（一五三二）、南京吏部尚書劉龍の建議に對する政府の對應が挙げられる。劉龍は王瓊・桂萼と同様に五品以下の官員は赴京を免除するように提案したが、吏部から「市恩廢法」という非難を浴びて、罰俸四箇月の處分を受けることとなった。⁽³⁹⁾赴京考滿の廢止が公式の場で決められる過程は、決して單純ではなかったのである。

右の一連の過程を通じて、明政府が考滿の規定を變更する問題に、極めて曖昧な態度をとっていたことが窺われる。考滿が實效性を失ったのは、考滿に優先して考察および推昇が行われ、考滿對象者が少なくなった事實に起因する。しかし考滿自体は言うまでもなく、「上京」の可否という實務レベルの問題をめぐる、相當の躊躇があった。實際、考察の主體である明政府の中でさえも、考滿支持論が根強い勢力を持っていたのである。「赴京考滿」の問題が未決の状態にあった弘治年間、皇帝自らによって考滿支持の立場が全面的に打ち出された。

それは、弘治六年（一四九三）正月に起きた事件であった。定例の朝覲考察に際して、吏部と都察院は布政使・按察使から知縣にいたる全地方官に對する勤務評定の結果を皇帝に報告した。⁽⁴⁰⁾その内容は、地方官千四百人、雜職千百三十五人を「年老有疾」および「罷軟不謹」・「貪酷」・「才力不及」と判定し、罷黜・調用に處することであった。ここで、弘治帝は異例の命令を言い出した。處分の對象となった地方官の中、まだ三年の任期が終わっていない者は處分を免除し、また處分の基準が公平に適用されたか、再び調査するように命じたのである。この命令は、吏部の定期考察の結果を全面的に否定したものにほかならない。吏部尚書王恕は皇帝と正面から對立、「府州以下の官僚の中には眞面目で忠實な者がある反面、貪欲無用な者も少なくない。もし必ず三年以後を待つて處分したら、彼らは當然感激するに違いないが、民は怨んで嘆くばかりであろう。」と述べた。⁽⁴¹⁾王恕によると、庶民を苦しめる貪官汚吏はできるだけ早く處分すべきであり、必ずし

も三年の考滿を待つ必要はなかった。⁽⁴²⁾しかし弘治帝は、吏部の反對には耳を傾けていなかった。王恕の上奏は却下され、處分對象者の中、任官から三年以内の者および彈劾の嫌疑が曖昧な者は處分を免除された。結果的に、この時に救済された地方官の数は九十餘人にいたる。

この事件が當時の政局に及ぼした影響は少なくなかった。弘治帝が吏部の考察に異議を唱えた背景には、内閣大學士丘濬の影響が決定的であった。それまで大學士位をめぐって對立していた王恕と丘濬は、この件で正面對決することとなったのである。⁽⁴³⁾

丘濬が自らの政治理想を託した『大學衍義補』を獻呈し、弘治帝が大いに感銘を受けたことは、廣く知られている。⁽⁴⁴⁾弘治帝が人材は愛惜すべしという立場から考察を緩和しようとしたのは、『大學衍義補』の論旨と完全に一致している。王恕は旨の中の「人材、得難し」云云の字句が『大學衍義補』をそのまま引いたものであったことにより、丘濬が擬旨を作成したことに気づいたという。六年二月、引退を表明した王恕は一應弘治帝に慰留されたが、まもなく辭任した。この事件は王恕が皇帝の信任を完全に失い、政界から引退する直接の原因となったのだった。ここでの丘濬と王恕の對立は、單に政争の次元にとどまらず、明代の考課政策における二つの異なる流れを代表すると言えよう。王恕はもとより官僚の風紀をただすため、考察は厳しく行うべしという意見を公表していた。⁽⁴⁵⁾それに反して、丘濬が考察を官僚の積滯を防止するための彌縫策として見ていたことは、一章で検討した通りである。

丘濬の『大學衍義補』の中では、考滿と考察に關する主張が明確に記されている。まず、「唐虞の時代には三載考績と三考黜陟が行われたが、今は半年も経たない内に官僚が追い出される。ただ人の話を信用しただけでは、必ずしも眞實とは限らない。それは唐虞の法に反するばかりではなく、祖宗の制にも背くことである」⁽⁴⁶⁾と述べ、考察の強化に公然と反對している。そして考察の缺陷を補う方案として、明初に定められた考滿の原則に従うこと、またそれによって九年の久任を保障することを提案した。すなわち、「およそ三年という期間は、天道一變のかわりめである。九年に至ると、三變す

ることになる。天道が三度變化すれば、ようやく人事が定まる。・暫くの間は人を眩惑することが可能であるが、久しくなれば敗れ暴露せざる者はない。三年、六年の間、政治を行って變化がなければその概ねがわかる。それ以後、どうなるかはどうして分かるか。必ず九年の間、變わらなければ、終身變わらないことがわかる。ここにおいて黜陟を定める。聖人の立法は、緩やかでありながら詳しく、詳しい上に徹底的であるからまさに萬世の法となすべきである。」とあり、三年一考・九年考満という人事原則が、天理と調和する極めて理想的な制度であると評價している。結局、丘濬の構想は復古主義的な發想の上、考満を貫徹することによって考察の過酷な處分を緩めようとしたものである。

弘治六年（一四九三）の時點では、丘濬の考満支持論が實施に移され、吏部尙書王恕は辭任せざるを得なくなった。しかし弘治帝の劃期的な政策は、現實にはそれほど長く續けることはできなかった。弘治一五年（一五〇二）の事件は、その端的な例である。皇帝は六年の例と同様に、考察で處分された官僚のうち、冤罪を主張した者を再審するように命じた。當時の吏部尙書馬文升は、一應それに同意して再調査に着手したが、實務陣の反對にぶつかった。考功郎中楊旦、都御史戴珊などが馬文升を阻止したのである。彼らは選途の壅滯が深刻になり、貪汚殘吏の處罰ができない點で、考察の處分を緩めることが大きい問題を起こすという立場に立っていた。⁽⁴⁷⁾馬文升はそれを認めた上、「廣く重ねて見聞を集められる」という考察の長所を更めて強調する考察支持論を開陳した。ここでは、「九載考績は陞進があるのみで、黜退はない。もし三載考察がまた守られなければ、貪官汚吏が天下に充滿することになる」と述べ、考満制の導入に公然と反對している。⁽⁴⁸⁾考察の緩化を圖る皇帝の理想は、人事擔當の吏部と都察院の同意が得られない状態では實現できなくなった。考察の強化はもう皇帝の意志でも阻止できない趨勢になっていたのである。この例は、當時の官僚充員の問題が既に考満の適用を不可能にしたことを雄辯に物語っている。その意味で、王恕によって提示された考察支持の立場は、官僚制運営の現實的要求に應じたものとして位置づけられる。

弘治年間は人事運営の面から見ると、考察強化への轉換期に當たる時期であったといえる。⁽⁴⁹⁾後の三章で再び検討する

が、弘治年間までは地方官の任期が比較的安定しており、監察機關の整備も現状維持の線に留まっていた。しかしちょうど弘治年間を分水嶺として官僚の供給過剰は深刻化し、考察はますます強化される。かかる趨勢の中、弘治帝の「仁政」は現實性に缺けたものと判定されたのである。

ところがこの際に提起された考満・久任案は、それ以後の考課制改善案の展開過程で重要な位置を占めることとなる。嘉靖年間以來、強化された考察に關する批判が提示される中、考満と久任を主張する復古主義は更なる支持を集めていく。

嘉靖年間、南京吏部尚書として考察の任務に取り組んだ胡世寧は、後に自らの経験をもとにして體系的な考察批判論を展開した。彼は自分が遂行した考察業務に誤りがあったことを認めながら、當時の考察の恣意的運営を批判している。その中で、丘濬と彼の主張を採用した弘治帝は、人事考課における理想を再現した例として登場している。胡世寧自身が徐文貞公（徐階）から聞いた話によると、「弘治帝は大計の際に處罰對象者の中、九十人を救済した。吏部尚書王恕はそれに反對して、近所の州邑に手紙を送って直接調査を行った。その結果、救済された全員が皇帝の判定どおり無實であったことが判明した。王恕はそれ以上は異を立てられず、皇帝に承伏した⁽⁵⁰⁾」という。弘治帝はここで人物評價の理想的な手本を示した君主に、王恕は考察の不正さには目を向けなかった人物として描かれている。すなわち、弘治年間の事例が、考察の弊害を批判する格好の例として用いられているのである。

それ以來、考満・久任に對する支持論は、一つの人事改善案として相當の勢力を持っていた。人事擔當者の吏部官僚の間でも、考満と久任を主張し、短期間で失敗に終わってしまったことがある⁽⁵¹⁾。前に挙げた「赴京考満」の廢止をめぐる政府の意思決定上の矛盾は、まさにこのような雰圍氣を反映していると思われる。

なお考満・久任論が支持を集めた原因は、いくつかの要素に分けて考えられる。まず考察批判の嚆矢になった丘濬の主張のように、一應官僚として選ばれた人材は慎重に扱うべし、という意見がある。すなわち最小三年の任期を保障する考

滿制は、既存官僚層を尊重し、落ちついた業務遂行を可能にさせるものである。また前述したように、考察とは在任年限は考慮せず、在任の間の勤務状況にのみ重點を置いた考課方式である。考察が強化されれば、年功および在任の任期制が亂れがちになる恐れがあった。その反面、考滿は在任年限に重點を置き、また資格による差別をなくす制度として、考察の對極に位置づけられたのである。高拱が考滿と考察を比較して、「考察は粗略で曖昧な點が多く、また慌ただしく行われる。しかし考滿は詳しい上、精密・明白であり、落ちついた點で考察より優れている。」と結論づけたのは、正鵠を射た指摘である。⁽⁵²⁾すなわち、強制的に脱落者を生み出す考察制は、既存官僚群にとって過酷、かつ不公平な制度と見なされたのである。

さらに、考滿の「三考九載」の原則が久任を保障した點が擧げられる。特に州縣官の久任は、地方官の徳治と善政の基本的な條件と見なされてきた。明末清初の地方自治論の中で、考滿・久任論が地方官が善政を施すための基本條件とされたのは、そのためである。地方官の久任は、「人と地が相互馴染むこと」として「善政」のための一つの必須條件となる。明末、地方社會が徴税・司法・行政の様々な面で自らの利益を守ろうとした際、積極的に地方の立場に立つ地方官がもっとも理想的な存在として浮上する。地方官が地方社會の内部にとけ込み、地方のために最善をつくすためには、久任が前提條件とならなければならない。

顧炎武の「郡縣論」の中では、このような主張がもっとも明確に述べられている。「知縣は最初は試令と稱し、三年たつて職にかなえば本官にする。さらに三年たつて職にかなえば詔書を賜つて慰勞し、またさらに三年たつて職にかなえば位階を上げ俸祿を増し、終身官に任ずる。」⁽⁵³⁾という顧炎武の構想には、「三考九載」の考滿・久任論の影響が強く残っていたと考えられる。明代の久任論は、明末清初にわたつて官僚制改革論の一つの流れを形成したのである。「久任ができなかったため百弊が生じ、久任によって百利が生み出される」などの意見は、⁽⁵⁴⁾清代にも相變わらず支持を集めていた。

さらに考滿・久任支持論は、清代の知識人らが明初を吏治のあるべき姿を實現した時代として見なすことによって、よ

り増幅された。たとえば清代の史家趙翼は、『明史』の循吏傳の序文を纏めた上、つぎのように述べている。

洪武以來の吏治は百餘年の間、澄んで清らかであった。英宗・武宗の際、内外の變動が多かったが、貪殘な官僚がなかったため、民心は土崩の虞がなかった。嘉隆以後、吏部の考察法はいたずらに具文となり、人々は自ら顧み重んずることがなくなった。撫按の權限が重すぎて、舉劾はただ賄賂のみが問題になり、みんな貪墨をもって上司を奉じた。ここから吏治は日々やぶれ、民生は日々苦しむ。ついに、國が滅亡するに及んだ。⁽⁵⁵⁾

この記事は、明初を吏治のあるべき姿を實現した時代と見て、撫按の考察權行使こそ明代の衰退の重要原因になったという獨特の歴史認識の上に立っている。趙翼は、洪武年間から弘治年間までの期間を、地方官と地方社會がお互い調和する中、官僚の久任によって民生が安定を保っていた時代として描いている。また明代の前半期には考課制が順調に行われたため、循吏があいついで現れたという。⁽⁵⁶⁾ すなわち考課制の成否が、明の建國から百年あまりの安定期のイメージと重ねられていたのである。

また孫承澤は、明初の理想的な制度を維持できなかった理由について、考察の導入による人事行政の亂れにその原因を求めている。⁽⁵⁷⁾ 孫承澤は考滿が崩れ始めた時、すなわち「赴京考滿」が廢止された時期を正徳年間、王瓊が太宰をつとめた時と見ている。そして王瓊の提案によって「赴京考滿」が廢止された後、「成法は盡く壞れ、政體はいよいよいい加減になった」と批判する。考滿・久任論は、明朝の滅亡に關する解答を求めようとした清初獨特の歴史認識によって、更なる價值を認められたのである。

一方、次章で検討する考滿・久任論は、上の諸論點とはやや異なる性格を呈している。嘉靖年間以後、考察による弊害が深刻に論議される過程で考滿・久任案が一つの政策として再び實現が試みられることとなる。この際に提起された考滿・久任論は考察の問題點を補う現實的方案として提示された點で、「人材、惜しむべし」という傳統的理念からはかけ離れたものであった。

三 改善案の擡頭

(1) 考察實施による問題點

以上、考滿論が一つの理想論として定着した過程からも分かるように、考察制は人事考課制としてかなりの問題をはらんでいた。特に州縣官の人事は民生の安定に直接關わるものとされる一方、人事運用の面ではもともと輕視されていたと言えよう。嘉靖年間を分歧點として、より頻繁に廣い範圍にわたって考察の問題が問われることとなった。

考察に對する批判は、吏部の人事擔當者から對象たる官僚層、郷里の未入仕層に至る様々な人々から提起されている。⁽⁵⁸⁾

その論點は極めて多岐にわたっているが、だいたい二つの方向から纏めることができる。考察の第一の問題點は、考察の公正性にある。考察が不公正かつ恣意的に行われ、わずかな過失あるいは錯誤によっても地方官が退黜される、または推薦と彈劾のための考語に誇張と虚偽が多く、考語が作成されるまで公然と賄賂が使われる、などの撫按の仕事ぶりに關する不滿が頻繁に見出される。このような批判は、貪官汚吏の摘發という監察本來の目的が充たされていない點に重點が置かれている。これは明政府側も、何回かにわたって改善を試みた事柄でもある。政府は都察院の内部改善を通じて、巡按御史の仕事を徹底的に取り締まる措置を繰返し實施した。たとえば嘉靖六年の「申明憲綱」、九年の「巡按約束」など⁽⁵⁹⁾では、都察院業務の整備を通じて考察の短所を補おうとした政府の立場が窺える。

第二の、そして大きな問題點は撫按、特に巡按御史の存在が、既存の地方官僚組織の秩序を破壊するまで強大化し、地方行政に對する影響力が増大した點である。ここでは、巡按御史の權限が布政使や按察使を凌ぐまで増大していく現象、あるいは撫按の考察によって地方官の任期が守られなくなって行政上の空白が生じる、などの點が主に指摘されている。

知縣レベルの官僚の任期の變化が著しかったことについて、實際の例を擧げてみよう。表二は、巡按御史の派遣がまだ

表二

	成化年間 1465—87	弘治年間 1488—1505	正徳年間 1506—21	嘉靖年間 1522—66	隆慶年間 1567—72	萬曆年間 1573—1619
臨城 (山東)	4.6年 (5人)	6年 (3人)	5.3年 (3人)	2.8年 (16人)	3年 (2人)	2.4年 (18人)
東莞 (廣東)	4.6年 (5人)	6年 (3人)	4年 (4人)	2.8年 (16人)	3年 (2人)	3.9年 (12人)
興化 (江蘇)	5.8年 (4人)	3.6年 (5人)	2.7年 (6人)	2.8年 (16人)	2年 (3人)	3.1年 (15人)
桃源 (湖南)	11.5年 (2人)	4.5年 (4人)	5.3年 (3人)	3年 (15人)	3年 (2人)	2.8年 (17人)
平均	6.6年	5年	4.3年	2.9年	2.8年	3.1年

* 出典：『光緒東莞縣志』卷四一、職官表一、『康熙臨城縣志』卷六、宦績、『桃源縣志』卷七、職官表、『重修興化縣志』卷六、秩官

不定期的であった成化年間（一四六五—一四八七）から、考察の弊害が本格的に現れる嘉靖年間（一五二二—一五六六）を中心とする期間について、知縣の任期を比較したものである。対象地方は山東・廣東・江蘇・湖南省から任意に抽出した。

この表からわかるように、地方官の任期は弘治年間以前は比較的安定していた。變化が起き始めたのは、その後の正徳年間（一五〇六—一五二一）であり、嘉靖年間になって異動の頻度はピークに達する。すなわち弘治年間を一つの分水嶺として、地方官の任期は徐々に短くなっていった。これが、考察を通じて官僚の需給問題を解決する現実的要求に對應していたことは言うまでもない。なおここで嘉靖年間の任期がもっとも短期であったことは、この時期に考察が強化された事実と關係があったのだろう。

一方、萬曆年間が三・一年として以前より長期化した原因として、二つの理由が考えられる。第一に、萬曆初期には張居正の指揮のもとで地方官の久任が進められた点である。これについては後に再び検討する。第二に、萬曆二〇年代以後、萬曆帝の職務遺棄によって員缺が発生し、人事制度が麻痺する状態が續いたことが、交替率を鈍くしたと推定される。⁽⁶⁰⁾

知縣の任期が短くなることは、行政の連續性が絶たれ、一貫した政策

を維持できないという缺陷があった。この點は、前述したように久任論の現實的な根據にもなる。特に繁・簡缺の間の調用が實施された後は、同一任地での三・六年考滿は減少していった。知縣が別の地方へ轉勤した時、それ以前の職歴も知縣の實歴に含められる。たとえば甲縣で一年間つとめた後、乙縣に移って二年間つとめると、二つの任地での勤務期間を合わせて三年の任期を滿たしたことになる。進士出身と舉貢出身の間には、繁・簡缺の區別があったため、兩地域の間の異動率が高かった。三年任期とは必ずしも同一地方での經歷を示すのではない。頻繁な異動はそれ自體弊政の一原因と位置づけられることとなる。

そのほか、資格による差別が深刻化される現象も、考察の副作用として浮かび上がってきた。進士出身とほかの資格の間の優劣は、明初の段階にも存在していた。しかしそれが一つの社會問題になるほど深刻化したのは、撫按の舉劾が制度的に確立してからのことであった。撫按にとってもっとも弾劾しやすい對象は、學緣および官界での人脈で相對的に不利な立場にあった舉人・監生出身であった。萬曆年間から繁・簡の制が實施され、進士出身は經濟的・文化的に恵まれている繁邑に、舉人・監生は邊境や貧困な地方などの統治の難しい地方に配置されることになった。舉人・監生は昇進體系の中でさらに不利な立場に置かれたのである。

以上のように考察を通じて貪吏を肅正して民生を守る、という考察強化の建て前は現實的にはそれほど効果を上げることにはなかった。監察が強化するに従ってその公正性は問われ、たび重なる監察が結局、民力の疲弊を招くだけである、という批判は常に提起されていたのである。四十年間にわたる嘉靖年間を通して、考察による様々な弊害を憂う聲は高まる一方であった。嘉靖年間以後、考滿・久任の實現が再び試みられたのはこのような状況の中であった。

(2) 張居正改革案の性格

考滿・久任案が現實の政治で實現されたケースに焦點を絞った場合、もっとも注目されるのは萬曆年間、張居正によつ

て推進された一連の人事政策である。明末の社會矛盾を解決しようとする動きの中で、張居正の改革の重要性は様々な角度から注目を集めてきた。張居正が當面の課題を解決するため提示した改革案の中には、人事考課に對する一連の構想が相當の比重を占めている。

張居正が隆慶元年（一五六七）に呈した「陳六事疏」の中では、人事考課に對する總合的プランが明らかにされている。⁽⁶¹⁾その背景には張居正が同時代の人々と同じように考察の運營實態に批判的な見解を持っていたことが浮かび上がってくる。⁽⁶²⁾ここで張居正が人事の深刻な缺陷として指摘したのは、(1)實績が正確に評價されないこと、(2)頻繁な人事異動によって久任が妨げられること、(3)資格による差別の三點である。そしてその上で、その改善方案がつぎのように提示されている。

吏部に敕して考課法を嚴密に施行し、名實にたちかえつて審査せよ。祖宗の舊例をよく參照して内外官僚の三・六年考滿の際、一律に推薦あるいは復職させたり、恩典を濫給しないようにせよ。稱職・平常・不稱職の評価を明白に開列し、殿最を定めるべきである。もし對象者の功過がまださほど顯著ではないため、にわかに黜陟を行うべきでない場合は、誥敕や勳階等の項をはかり與えて、やや差等を加えることによって激勵を示すようにせよ。用捨進退は何よりも實際の功績を基準とすべきである。いたずらに聲名に幻惑されたり、ことごとく資格に拘ること、毀譽によって動搖したり、愛憎をまじえること、一事で平生を計ること、小さな過失をもって大節を覆いかくすことがないようにせよ。在京の各衙門の佐貳官は必ずその才能と器量を計り、適所に官職を除授する。平時は業務遂行を講究して長官を補佐し、長官のポストが空いたら代理することにせよ。必ずしもほかの部署で採す必要はない。屬官の中、過去の典章制度および業務を熟知し、まじめに務める者は九年任滿の時、吏部に問い合わせ京職を陞授する。上位のものは直ちに本衙門の堂上官に轉任させる。小九卿の堂上官の中、同じ品級の間では互いに調用する必要はない。各地の撫按が地方とうまく調和するならば、任期が越えたら加秩する形にして、他省に轉任させる必要はない。布・按二司官の場合、參議として久任した者は參政へ、僉事は副使へ昇進させる。頻繁に互轉して勞擾を増やす必要はない。こ

のようにすると、人々が専職を持ち、職は責任所在が明確になり、人才の缺乏を必配する必要はなくなる。

ここで述べられたように、張居正の考課策は實績を重視する上、考滿と久任をもとにしたものである。さらに聲名、資格、毀譽、愛憎などの要素が人事に反映されないように心掛けている。かかる久任案の特徴は、官僚を等級別に異動させるための弊害を防ごうとしたことにある。この點は『古今治平略』でも、「現在、内外の官僚らは年功をもとにして昇進するが、等級が多すぎる。等級が多ければ歳歴が足りなくなつて、久任できない状態になる。また年限を滿たすと、異動先に空きポストを求め上級職を狙うこととなる。年限がまだ滿たなくても、空きポストがあればこれが下級職の異動を促進する。そして久任が不可能になるわけである。」⁽⁶³⁾と指摘された通りである。また官僚を等級ごとに頻繁に異動させるのは、行政の連續性を妨げることにほかならなかつた。張居正にとって考滿・久任とは、行政の連續性を保障する制度であり、公務の責任の所在をはっきりさせるための必要條件でもあつた。すなわち張居正の久任案は傳統的な考滿に對する支持が根幹になつたものの、機能主義的な要素が加えられた點にその意義があつたと言えよう。

考滿・久任論は萬曆年間、張居正が實權を握つてから現實に適用されることとなつたが、その實施時期については、當時かなり間違つた情報が流されていたと考えられる。まず、張居正が「陳六事疏」を擧げた隆慶元年に久任案が實施されたという記録がしばしば見出される。清初の任源祥もその一人であり、隆慶二年（一五六八）に久任案が實施されたと傳えているが、⁽⁶⁴⁾その内容は張居正案と大同小異である。鄒元標はさらに誤つて、嘉靖戊辰年に久任法が施行されたと證言する。⁽⁶⁵⁾嘉靖年間には、戊辰年に當たる年ではなく、恐らく隆慶二年戊辰年の錯誤であつたと考えられる。

しかし久任案は、隆慶年間の段階では積極的に採用されなかつた。當時、「陳六事疏」は隆慶帝に賞賛され、ただちに該部署で實行方案を設けるように命じられた。戸部は「固邦本」、兵部は「飭武備」などの項目について、それぞれ實行方案を提出した。都察院では「覆名實」の諸案件が審議されることとなつたが、考滿・久任は検討されていない。當時、なぜ久任案が議論されなかつたかについて、次の事例に注目する必要がある。

隆慶二年二月、戸科都給事中魏時亮は、「久任ができなければ任務の完遂が難しい」として、久任實施を求める上疏文を呈した。⁽⁶⁶⁾吏部では久任の原則には反對しなかったものの、その全面的な實施には難色を示した。その理由は「諸司の員缺は數多く、需次の人々も大勢あるため一律に久任を實施するのは不可能である。」ということであった。當時の人事責任者は久任の實施にはポストと官僚候補の實需要の不均衡という現實的な障害要因があると判斷したのである。⁽⁶⁷⁾

また隆慶年間、武英殿大學士として吏部尙書事を兼任して人事の實權を掌握した高拱も同様の意見を呈していた。⁽⁶⁷⁾彼の人事考課に對する構想は、主に考滿と久任という二つの點から成り立っている。高拱は國初の三考九載の原則から一步後退して六年を久任の目安としているが、考滿の長所を大いに認めた點で張居正の考課案に似ている。張居正と高拱の二人の内閣大學士は隆慶帝死後、首輔位をめぐる權力争いで對立することとなったが、人事考課については類似した問題意識を持っていた。ただし高拱の在任期間中、久任が實現されたという證據は見あたらない。

久任案が實現に及んだ實例は、張居正が實權を握った萬曆二年（一五七四）に見出される。張居正と同郷の江陵出身の吏科給事中張楚城は、久任を積極的に實施することを骨子とする上奏文を呈した。ここでは内外の全官僚を對象として久任を實現するための具體的な實施方案が提示されている。その具體的内容は、「知縣は歷俸六年を上限として陞取すること、知府・知州も六年を年限として陞遷させる。官僚の能力がポストに合わない場合、あるいは赴任地と調和できない場合に限って異動を承認する。藩臬二司はそれぞれの系統内で昇進させ、兩機關の互轉をなくす。中央官の場合は、科道官と部屬等は大約六年を年限として司・寺へ昇進させる。參政・副使のポストは三年を期限として參議・僉事・知府から昇任させる。もし科道官に急缺が生じた場合、各部主事の中で國體に通達し刑名に諳練した者を改用する」⁽⁶⁸⁾などである。

張楚城案はポスト別に細かく昇進ルートが示されているものの、隆慶元年の張居正案と概ね一致している。また高拱と同じく、久任の基準を六年としている點に特徴がある。張楚城の提案は政府によって高く評價された。「久任はもとともと良法である」という間違ひなく大學士張居正の擬旨のもと、各衙門が直ちに施行するよう命令が下された。張居正の指揮

のもとで政府は徹底的に久任を行う方針を立てたのである。翌月、張楚城は赴任わずか二箇月の刑部主事を監察御史へ昇進させたとして、吏部尙書張瀚を彈劾した。⁽⁶⁹⁾窮地に立たされた張瀚は一旦辭任を表明したが、かろうじて救済された。この件はそれ以上擴大しなかったものの、久任論の實現がいかに眞剣に捉えられたかを窺わせる。なお王世貞は、久任策の導入に對して、吏部尙書張瀚が久任を主導したが、その適用範圍は藩臬守令などの地方官にとどまり、給事中・御史・吏部には及ばなかったと評價している。⁽⁷⁰⁾

その後、言官を中心として久任實施に關する意見が活潑に開陳された。その中には、吏科給事中郝維喬が提示した久任事宜のように、「劃一的な久任制の適用は銓政と人事異動を混亂させる要素をもっている。」といった慎重論も提起されている。⁽⁷¹⁾朝廷はこの上奏に對して「科道官が早く昇進することを願って、人事異動を遅らせる久任に反對した。」と規定し、却下することを決めた。張居正が指揮する當時の内閣は久任の徹底した實行を目指していたのである。

久任案が採用された後、翌年の萬曆二年には資格撤廢の指示が吏部・都察院に下された。⁽⁷²⁾ここでは資格および官職の大小に拘らず、公的基準によって賢否を分別するという方針が明らかになっている。また萬曆三年六月には、撫按に向かつて、有司を薦擧する際、甲科に偏重しないことが指示された。前に述べたように資格による差別は深刻化しつつあり、萬曆年間以前にも資格の撤廢が試みられたことがある。⁽⁷³⁾しかし張居正の構想は擧人・監生は言うまでもなく、吏員出身にまで機會を廣げるという劃期的な内容であった。これに關連してつぎのような話が傳わっている。

三途並用は江陵公の建議によるものであった。當時、吏員出身で知縣に任命されたのは、山東省萊蕪縣の趙蛟および費縣の楊果などである。兩人とも九年の任期を終え服俸を與えられた上、州府の同知に昇進したので、任用は成功したと言えるだろう。當時の評判によると、兩人とも循吏ではなかったものの、職務處理に有能であり、ものわかりがよかったのだ、繁雜かつ大規模な職務もよくこなしたという。⁽⁷⁴⁾

張居正が吏員出身を知縣に任用した理由は、彼らが間違ひなく「幹局開敏、能肩繁鉅」であり、實務能力に優れていた

ためである。すなわち実績を重視する張居正の考え方が、ここに反映されていたと言えよう。彼らは赴任後、任地の地方社會および地方官の間で容易には受け入れられなかったが、要領よく職務をこなしたという。しかしもう一つの例からは、拔擢されたほかの一人の「能吏」が結局、不幸な最期をとげたことを知ることができる。胥吏出身の黃清は張居正に實務能力を認められ、兩淮運司同知へ昇進した。しかし黃清の能力を妬み、人となりを嫌った上官が、彼を船に誘い溺死させた後、事故と見せかけてしまったという。この事例は、吏員出身者が官僚集團の中に参入することが、いかに難しかったかを雄辯に物語る。逆に言えば、張居正の改革はこのような社會氣風に正面から挑戦したものである。(75)

つぎに、張居正の人事改革案を構成する主要な要素として、考成法が挙げられる。張居正は行政の連續性を保つ裝置として考滿・久任制を設定した上、考成法によってその責任所在を明白にしようと圖っていた。先行の研究で、官僚制改革に關わる張居正の構想は、主に考成法の實施を中心として論議されてきた。かかる研究によって考成の内容、性格および考成による政治的影響までが明らかになっている。(76) 其中で、考成法と人事考課制との關係に注目したのは、岩井茂樹氏の研究である。岩井氏は考成法が人事考課制であると規定し、從來、曖昧な人物評價が中心であった人事評價を「事功」中心の合理的なものとしたことにその意義を求められた。考成が人事に反映された點は確かに様々な史料に記されており、考成の實施を「政治體制の治法主義への傾斜を示すもの」であると同時に、「脱人格的な官僚制的な原則の浸透」として位置づけた岩井氏の意見には、大いに共感するところである。しかし考成法がもつたら人事制度として用いられたという見方には若干の疑問がある。もちろん考成法が人事制度として機能した點はある。それは、個別事案に對する處理期限を定め、地方官個々人に責任を負わせた事である。地方官が期限内に責任を果たせなかった場合は直ちにそれに相應する處分を受ける。その主な手段が人事考課であったことは言うまでもない。そして地方官が考成による錢糧の納付期限に迫られ、地方民を厳しく取り扱った事例は數え切れないほど見出される。

しかし考成のこのような特徴は、從來の人事行政の體系を否定するものではなかった點に注意したい。地方官の人事が

定められる過程および責任所在は、考成實施以前と本質的な差はなかった。すなわち地方官の勤務評定は依然として撫按の主導權下に置かれており、考滿・考察によって黜陟が決められることには變わりがない。その點では考成は新しく創案された人事考課制というよりは、既存の考課の慣行を正す改善策の一部として見た方が妥當であろう。すなわち、考成によって人事考課を行ったというより、考成が考課運營の一つの方案として採用されたと考えられる。

また考成法の對象者に關連して、それまで地方行政の總責任者であつた撫按が考成によって統制され始めたことは注目すべき事實である。地方に下達された考成案件の中、撫按に最終的責任が問われた事例は相當の部分をお占めている。そして撫按が事案の處理に遅れたため、懲戒された例は頻繁に見出される。⁽⁷⁷⁾考成法の事案の中、財政難打開のための錢糧徵收の件が最も重視されたが、犯人檢舉など司法に關する事案も無視できない比重をお占めていた。撫按の公務遂行は以前と比べ、その負擔が甚だ増加したに違いない。萬曆年間、貴溪縣知縣をつとめた伍袁萃はある盜賊の檢舉事件が考成の對象になつて起こつた騒ぎをこのように傳えている。

以前、ある武弁が貴溪を過ぎる途中で盜賊にあつた。盜首の張某の檢舉が考成の例に入つたため、兩院（巡撫と巡按御史）はその處理を甚だ急いでいた。予が地方に赴任すると、上司はほかの泥棒を入れ替える策を提案した。ちょうどその時、獄中の七人の盜賊の中には張某の者があつたので、擔當者はそれをもって責めを塞ごうとしたのである。⁽⁷⁸⁾予はその冤罪を辯護し、ついに釋放した。予にとって人を殺して人に媚びるのは忍び難いものであつたからである。

撫按が刑事事件の期限が迫つたため、慌てて責任を糊塗しようとする姿は確かに考成の威力を如實に傳えている。今まで人事權をはじめ地方の全實權を掌握していた撫按が、考成のためしばしば處罰の對象となる。この點は、張居正が巡按御史の活動に對して否定的な見解を持っていたことと深く關連しているだろう。⁽⁷⁹⁾張居正は巡按の勤務評定が形式的な水準に留まつて、賢否の判定が間違つていたと強く批判している。⁽⁸⁰⁾呂坤が考成法を評して「考成法を立て、撫按を督勵する」と

述べたのは、同様に理解できる。⁽⁸¹⁾

以上の張居正の考課構想は、結果的にいかなる方向を示しているのか。張居正の改革政治は、監察官の政治的影響力が大きくなった當時の政治風土を改善の対象としていた。當然、巡按による考察のやり方も重要な標的になった。そして地方官を考満・久任によって職任と密着させ、その職務遂行の過程を考成法によって確かめることが張居正構想の根幹をなしている。考満と考成案は、撫按による考察の代替方案として提示されたのである。

張居正の人事考課案は、彼のほかの改革案と同じく、持續的な効果をあげることにはなかった。考満と久任の適用および資格撤廢の問題は清代に入ってもなお人事考課上の主な課題であった。清代、考成法は地方官の處分規定として、より徹底的に實行され、黜職と異動を加速させていった。⁽⁸²⁾張居正の構想は、その意味で清代との接點を設ける重要な手がかりになりうる。

むすびにかえて

今まで検討してきたように、明代の考課政策は考満と考察という二つの異なる方式をめぐって、方向轉換を繰り返していた。明代の考満制の「三考九載」の原則は、官僚に前例のない長い任期を與えるものであった。古典に依據したとはいえ、それほど長い任期が與えられた例は、歴代まれにみることであった。實際、三年ごとの考満による人事異動のため、官僚が九年の任期を満了す例は少なかった。しかし考満制が、全官僚に少なくとも三年の任期を與えたことには變わりはない。

かかる考満制が明末まで生命力を維持するのには、様々な要素が作用していた。考満が洪武帝の手になる祖法である側面も無視できないであろうが、それよりも考満によって官僚の久任が支えられた點が大きなメリットとなっていた。考満のもとでは、一定期間の任期が保たれ、落ちついた任務遂行が可能になる。この點は地方官の善政の基本條件となり、ま

た官僚の職務に對する責任所在を明確にする面で、行政の連續性と効率を保つ裝置としても認められてきた。前者が明末清初の地方自治論の流れへ、後者が張居正の改革論と結びつけられたのは、今まで検討したとおりである。

監察官を地方に派遣し、現地での監察・彈劾活動を行う考察制は、實施の初期段階から公正性と組織倫理の缺如という側面から批判されてきた。強制的に脱落者を產出する考察の方式は、既存官僚群の反發を起こす要素を内包していたのである。その意味で、考滿論が理想化していく過程は、考察強化に對する反作用といえよう。

しかし現實の人事運營の中、考滿制では解決できない問題が起こっていた。官僚のポストは限られていたが、官僚候補者は全國的に増加しつつあったのである。それは明が南京を中心とした地方政權から、全國的に膨大な官僚豫備群を抱えた帝國へと變化する過程で惹起された問題であった。明代の任路は、學校と科舉制によつて全國的に開放されていた。そこから輩出される夥しい官僚豫備群を官僚組織に受容することは、體制維持のための大きな課題であつたと言えよう。考察制は既存官僚層の黜職と異動を加速化することによつて、かかる問題の解決に大いに貢獻するものであつた。その反面、考滿制は、制度本來の目的とは別の次元で、官僚の交替率を鈍くさせていった。明政府は結局、考察を通じて「三考九載」の原則を阻止せざるを得なかつたのである。そのような背景のもと、官僚ピラミッドの下段に位置する州縣官に對して、考察がとりわけ強化されていったのである。

なお地方における監察權の伸張という現象は、本稿で検討した人事の領域のみならず、様々な側面から總合的にみるべき現象であろう。監察の建て前の實現の程度、あるいは監察官獨特の地方行政業務と從來の地方行政體系との間に如何なる差があつたかは、異なる側面からの考察を必要としよう。

しかしながら、監察官の役割を地方官の彈劾および人事權行使に限定することによつて、監察權の強化が官僚の需給不均衡の解消という問題と直接關わつていたことは明らかにしたと考える。考察の強化は、夥しく量産される官僚豫備群の需要をある水準まで満たさなければならぬ、という社會的要求に應じられることであつた。それは、明代の官僚制度

が官僚組織への出入り口を全社會に向けて開放し、社會と有機的な關係で結びつける道を選んだことによる必然的な現象とも言えよう。すなわち、明代における人事制と監察制の接近という現象は、擴大していく官僚組織を自律的に調節し、管理しようとするものとして理解できる。

註

- (1) Charles O. Hucker, *The Censorial System of Ming China* (Stanford Univ. Press, Stanford 1966) pp. 85—100.

(2) 拙稿「明末、地方官の人事異動と地方輿論」(『史林』七九一—、一九九六)でも一應、考察の強化に注目したことがある。ただそこでは主に考察の「訪察」が、官僚の氣風および地方社會の動きに影響を及ぼした點に重點を置き、考察實施の原因については、十分な検討が加えられなかった。

(3) 『明史』卷七一、選舉三には、「考滿・考察、二者相輔而行」とあり、考滿と考察が併存していたと記されている。一方、谷光隆「明代銓政史序説」(『東洋史研究』二三—、一九六四)では、「明中期以後、考滿の法が嚴守されず、むしろ考察の法に重きが置かれた」という點が指摘された。なお和田正廣氏も「明末官評の出現過程」(『九州大學東洋史論集』八、一九八〇)七一頁において、「……吏治の腐敗の所産として、農民の起義の頻發する明代中期以降、地方官の考課は、處罰に比重のおかれる考察が重要視されてきた。」とあり、同様の見解を示している。

(4) 考察の方式および賞罰體系などは、先行研究により既に明

らかにされている。もっとも基本的な内容は、「州縣官の考課は一箇月ごとに知府に報告され、一年ごとに布政司に纏められる。撫按が三年の成績を判定して、その結果を五花冊に記載して吏部・都察院に報告することである。しかし明代中期以後、運營體系は多重・反復されて複雑な様相を呈している。和田正廣「考察八法の形成過程」(一)、『九州大學東洋史論集』一一、一二、一九八二—八三)、「朝覲考察制度の創設」(同上二〇、一九八二)、「明末の吏治體系における舉劾の官評に関する一考察」(同上二、一九七四)、「明末官評の出現過程」(同上八、一九八〇)、谷光隆前掲論文および前掲の拙稿参照。

(5) 沈德符『萬曆野獲編』卷一一、吏部、「大計年分條款」、「京官考察」参照。

(6) 清代以來、地方官に對する考課は大計と稱せられるが、明代には京察を指す時も「大計」という用語が使われていた。たとえば、沈德符前掲書卷一一、吏部、「大計年分條款」には「今人動云、(京官)六年大計、爲祖宗定例、誤矣。」とある。また、吳亮編『萬曆疏鈔』卷二二察典類、史朝鉉「陳末議以裨考察以勵庶官疏」にも、「萬曆三年、復當兩京官員大

計之期」のように、記されている。

(7) 同前註(5)、補遺、卷二「外計及大京兆」

三年外計、六年内計、初無定期、至憲宗朝漸有成議。且内外官亦截然分兩察矣。惟成化二年丙戌、則應天府尹王弼、坐老病罷、以大京兆而屈居有司之列已異矣。次年丁亥、應内計却不舉行、至五年己丑、止當外察、而南京吏部察郎中藩孟時等凡十六員、與外官同斥謫、何也。八年壬辰、内外計後、次年癸巳當内計、又不行矣。而三年外計竣後、又不時遣侍郎等官巡行考察、時府同知毛瓊以為言、上不省也。蓋官評之嚴於外、而寬於内、自昔然矣。撫按が地方行政の主體として浮上したことにより、地方官の人事行政に大きな変化があったことは、從來の研究からも指摘されている。前註(3)参照。

(9) 『萬曆會典』卷二一〇、都察院、「出巡事宜」

國初、監察御史、及按察司分巡官、巡歷所屬各府州縣、頗煩行事。洪武中、詳定職掌。正統間、又推廣申明、著為憲綱、及憲體、相見禮儀。事例甚備。迨後按察司官、聽御史舉劾、而御史始專行出巡之事。

(10) 同前註(9)。

(11) 『萬曆會典』卷二一〇、凡舉劾獎戒

嘉靖二十一年奏准、御史論劾三司方面、及有司五品以上、指實參糾。六品以下、貪酷顯著者、即便奪問。其才宜煩簡者、疏請調用、老疾等項、俱於考語内明白開報。嘉靖二十七年題准、御史巡歷地方、務要訪求按屬賢否、勉勵戒飭。其有戒飭不俊者、即時隨事參奏提問。不必以

無人訴告、例難訪察、使久為地方之害、仍行各撫按官、一體悉心究訪。

(12) 『明宣宗實錄』卷二三、元年正月癸丑

上曰、人之賢否不易知、必任之以事而後可見。古帝王選任賢良、三載考績三考黜陟、蓋以此也。然以今觀之、九載而後黜陟、籍使所任非人、民受其弊多矣。今在外有司、從巡按御史及按察司官考察、貪婪不律者、即列舉之、最為良法。

(13) 巡按御史の派遣に對する政府側の立場は、『皇明經世文編』

卷三一、劉球「修省十事疏」参照。ここで劉球は、「地方の民政と吏治の整備は布政司・按察司の役割だけでは不十分である」という觀點から、巡按御史の必要性を主張している。

ところで『皇明經世文編』の撰者は、これについて、「若今の毎年一差、則與地方官何異、徒為郡縣之累矣。」と、反對の意見を添え書きしている。

(14) 撫按に情報收集活動を獎勵したことは、考察のプロセスに地方の様々な勢力が介入する端緒にもなった。前掲拙稿三五～四四頁。

(15) 丘濬『大學衍義補』卷一一、正百官、嚴考課之法

近歲為因選調積滯、設法以疏通之、輒憑巡按御史開具揭帖、以進退天下官僚、不復稽其實蹟、錄其罪狀、立為老疾罷軟貪暴、素行不謹等名、以黜退之、殊非祖宗初意、按舊制官員考滿給由到部、考得平常及不稱職者、亦皆復任、必待九年之久、三考之終、然後黜降焉。其有緣事降職除名、亦許其伸理、雖當臨刑、亦必覆奏、其愛惜人

材、而不輕棄絕之如此、可謂仁之至、義至盡矣。

(16) 朱健『古今治平略』卷一七、國朝考課

夫原考察之初意、蓋以補按問糾劾之所遺、以疏通選調之積滯。使先進者不得久據祿位、而壅閑仕途、後來者、皆得均沾一命、不至老死牖下。然仕途惟進士出身不限、其舉人・監生每榜所選、初一考察、即十黜去二三矣。再考察、十已黜去六七矣、經三考察不去者、十一而已。況難流乎。初洪永以來、凡百司朝覲、命部院考其不職之尤者乃黜之、不過數十人、其後吏部患人言、務以多黜爲公、至弘治初幾二千人矣、至近年所黜遂踰三千幾至四千、視國初不啻百倍矣。……此法之行、利一而害三、利小而害大。此法止便於疏通選調而已。

(17) 官僚のポストと社會階層との關連については、明代の場

合、吳金成『中國社會經濟史研究—明代紳士層の形成とその社會經濟的役割—』(ソウル、一潮閣、一九八六)、渡昌弘譯『明代社會經濟史研究』汲古書院、一九九二) 參照。その他 Ping-Ti, Ho, *The Ladder of Success in Imperial China Aspects of Social Mobility, 1368-1911* (Columbia Univ. Press, 1962)、寺田隆信・千種眞一譯『科擧と近世中國社會—中國社會の立身出世の階梯—』(平凡社、一九九三) 寺田隆信・千種眞一譯『科擧と近世中國社會—中國社會の立身出世の階梯—』(平凡社、一九九三) Chung-Ti Chang, *The Chinese Gentry-Studies on their Role in 19th Century Chinese Society*, (University of Washington Press, Seattle 1955), Part 2, A Numerical Analysis of the Gentry of 19th Century China, p. 72 など、明清代における官職と官僚希望層の需給の

關係に注目した内容が載せられている。

(18) 吳金成、前掲書一二〇五四頁。

(19) 谷光隆、前掲論文八〇頁、および同「明代監生の研究—任官の方途について—」(『史學雜誌』七三—四、七三—六、一九六四) 參照。

(20) 谷光隆、前掲「明代銓政史序說」八四頁。また吳金成、前掲書、三二頁によれば、州縣缺は監生出身の四九%が充當される主な入仕路であったという。

(21) 伍袁萃『林居漫錄』卷九、畸集

藩臬齋俸、銓部例有咨訪。甲辰年予自東粵入京、問之同事諸公、開列賢者、多至二十餘人、不肖者僅一人、或無之。

『皇明經世文編』卷二六一、唐順之「答李中谿論舉劾疏」

……今日某巡按舉劾奏至矣、僕不問而知之矣。何也、其所舉者、可不問而知其必藩臬方面大官也。其所劾者、可不問而知、其必通判縣丞小官也。

『明經世文編』卷一三三、胡世寧「知人官人疏」

(22) 『明史』卷七一、選舉三および和田正廣「明代の地方官ポストにおける身分制序列に關する一考察」(『東洋史研究』四四—一、一九八五) 參照。

(23) 胡宗憲『三巡奏議』卷三、「題爲舉劾有司官員以昭勸懲事」。

(24) 同前註(21)『皇明經世文編』卷一三三、胡世寧「知人官人疏」卷二六一、唐順之「答李中谿論舉劾疏」。

(25) 吳亮編『萬曆疏鈔』卷二四、飭吏類、辛自修「薦剡太輕乞

精監別以興史治疏」。

なおこの史料は、和田正廣「考察八法の形成過程(一)」七二頁にも引用されている。

(26) 明政府は隆慶年間、巡按の薦擧の定員を制限することによって、かかる慣行を止めようとしたが、この例からはそれが無爲におわったことが明らかになっている。

『萬曆會典』卷二一〇、凡舉劾獎戒

隆慶二年題准、御史出巡、果係卓異官員、方許舉薦。方面多不過六・七員、或三・四員。有司多不過七・八員、或五・六員。其薦詞以四・五句爲止、參語舉一二事爲證。

(27) 同前註(16)。また張萱『西園聞見錄』卷三〇、銓授にも、同様の内容が萬曆年間、褚鐵の上疏文を引用した形で載せられている。

褚鐵疏曰、國初大寮、所黜不過數十人、至弘治幾二千、嘉靖則踰三千、近隆慶來殆踰六千矣。禁網之密、較前不啻百倍、顧吏治愈下、而民生未蒙實惠者、何也。蓋以近年進士之額增、而鄉舉日輕。援例之徒衆、而歲貢之選、不得其人耳。

(28) 考滿とは、明代以前の場合、官僚の任期の満了を示す用語として使われていた。唐代にはだいたい一年一考を原則として三考、あるいは四考によって人事異動が行われる。また宋代には成績評價が完了したことを指して考滿という用語を使っている。

宋、王溥『唐會要』卷六九、都督刺史已下雜錄、「寶應二

年七月十一日敕文、自今已後、改轉刺史、三年爲限、縣令四年爲限。至貞元元年十一月十一日敕文、自今已後、刺史・縣令、未經三考、不得改移。至六年十一月八日敕文、自今以後、刺史・縣令、以四考爲滿。」

卷六九、丞簿尉「寶應元年五月十九日制、州縣官自今已後、三考一替、其考滿、皆令待。替人不到、宜校四考後停。」『宋史』選舉志、六、「宋初循舊制、文武常參官各以曹務閑劇爲月限、考滿即遷。」

吏部七法司「慶元條法事類」卷五、職制門二、「考課令、諸命官移仕、已受告敕宣劄者解罷、……若不因罪犯體量、而新任非過滿及見闕願候替人、或於百日內候考滿者、聽並申尙書吏部。」

(29) 萬曆年間になっても、考滿を迎えた官僚が褒賞される例は数え切れないほどある。恩典の種類は、賜宴・賜予・加級・父親に對する追贈・蔭子など多様である。たとえば工部左侍郎魏時亮の三年考滿の際に、「一子入監讀書」の特恵が與えられたり(『萬曆實錄』卷二二、一八年丁未條)、原任大學士趙貞吉がその息子景柱の考滿によって追贈を蒙ったなどの例が頻繁に見出される。(『萬曆實錄』卷二二五、一八年七月己酉)

(30) 兩件は『皇明條法事類纂』卷九に題目が載せられたが、原文は書末の附錄に收録されている。

(31) 『明律』、問刑條例、吏律一、職制、官吏給由條附

凡官員三年任滿給由、以領文日始。若到部過限四箇月以上送問。一年之上發回致任。其九年任滿者、一年之上

送問、二年之上發回致任。雖有事故、並不准理。若九年已滿、託故在任久住、不行赴部、及不申缺者、參提究問、就彼革職、回籍、冠帶閑住。

(32) 『皇明條法事類纂』卷九、(但、原文は書末の附録に收録)

「外官考滿三年・六年須要一次到部」。

(33) 『國朝典彙』卷四八、給由考滿

成化甲辰令、被災所在考滿官員、納米豫備賑荒、免赴部。惟造牌冊、差人齎繳。至是吏部尚書王恕等會題、考課之法、廢格不行、甚非政體、今後考滿官、俱令給由赴部、照例考覈、從之。

(34) 孫承澤は『春明夢餘錄』卷三四、考課、の中で、王恕の意見を「王端毅公恕於弘治三年奏言、考課之法、廢格不行、甚非政體。今後考滿官俱令給由、赴部照例考覈。故當時政治精明、中外恬熙。及王瓊爲太宰、乃言四方之遠……於是成法盡壞、而政體日偷。」と、賞賛している。孫承澤の見解は『續文獻通考』卷四六、選舉にもそのまま引用されている。なお清吏部文選司郎中、袁定遠訂編『歷代銓選志』では、選法を公正に實施した吏部官僚として、王恕および正徳初年の許進の例が挙げられている。

(35) 王瓊『雙溪雜記』、「考課議」

然官或有缺、不候考滿而陞去者多矣。是三考陟官之法不守也。又三年一朝覲考察、不候滿考而黜去者多矣。是三考黜官之法不守也。既行三載考察之法、又行遇缺之例、天下庶官九載考績者、幾何人哉。況四方之遠、一官赴京考滿、往回勞費、且誤公務。惟許令本處考覈、庶爲便

也。方面官有巡撫都御史・巡按御史開報考語、亦令就任復職、待朝覲定黜陟、如此、朝覲之典・考滿之法、兩不相悖也。

なお、王瓊のこの意見は、櫻井俊郎「隆慶時代の内閣政治——高拱の考課政策を中心に——」(『明末清初の社會と文化』、京都大學人文科學研究所、一九九六)においても、注目されたことがある。

(36) 『國朝典彙』卷四八、給由考滿

嘉靖十六年、吏部、官員入覲、值三・六年考滿者、悉令關白、本部行該上司考覈、具奏准其考滿、庶不往返道途曠職業、從之。

(37) 同前註(36)、嘉靖四二年、給事中邢守廷上奏

請自後京官考滿、自五品以下者、不俟九年、通理如三・六年給由、無論官職崇卑、所註考語、送部院覈考。……其在外府州縣正官給由、免其赴京、令撫按從公具賢否以聞。九年通考、不在此限、撫按優容正官、而以餘者塞責、或漫無可否、曲爲掩護者、仍聽部院科道參、從之。

(38) 『明世宗實錄』卷八二、嘉靖六年十一月癸未

吏部尚書桂萼請詔、天下守令、凡秩滿三年或六年者、不必給由赴闕、第從所司書考具奏、臣等即定其殿最而黜陟之。上以考滿給由乃成法、令如舊行。若地方有事、聽所司奏留、禁給由官不許科取路費。

(39) 『明世宗實錄』卷一一一、嘉靖十二年六月癸巳

奪南京吏部尚書劉龍偉四月、……上從部議、令仍舊例行、而切責龍市恩廢法、非大臣之道、如薄罰之。

(40) 『明孝宗實錄』卷七一、六年正月己丑

吏部・都察院會同、考察天下布按二司及府州縣等官、年老有疾并罷軟不謹貪酷才力不及者、共一千四百員、又雜職一千一百三十五員、請如例罷黜并調用。上曰、諸考退官俱照舊例、行其方面知府、仍指陳老疾等項、實跡以聞。毋虛文泛言以致枉人。府州以下、有到任未及三年者、亦通查具奏。既而尙書王恕等各開具上請、且言、府州以下官、勤慎盡職者固多、貪鄙無用者不少。貪鄙無用者留一日、則民受一日之殃、若必待三年而後黜之、於彼則固當感激、於民則未免怨嗟。……上曰、人才難得。事貴得實、人貴改過。祖宗愛惜人才、凡百官考滿、初任・再任有平常不稱者、俱令復職。必待九年、然後黜降。……今後、朝覲之年、先其行文、布按二司考合屬、巡撫・巡按考方面、年終具奏。

またこの事件の經過は、『明史』卷七一、選舉三、にも載せられている。

(41) 同前註(40)、傍點部分参照。

(42) 王恕は前註(34)で見たように、考滿を規定どおりに施行することに力を入れたが、今回は考察をきちんと遂行しようとする立場に立っている。王恕の矛盾する立場は當時の人事政策のジレンマを物語っていたと言えよう。

(43) 『明史』列傳、六九、丘濬、七〇、王恕。當時、吏部尙書として朝野に名望が高かった王恕は、次期の大學士になると期待されていたという。しかし文淵閣大學士に拔擢されたのは、禮部尙書丘濬であったので、朝廷ではこれを不服とする

動きが起きた。そのため、弘治帝がわざわざ「吏部の職務は非常に重要であるため、王恕を外すわけには行かない。」と、釋明するまでに至った。またこの事件の全貌は、沈德符前掲書卷一一、吏部、「外官考察」にも載せられている。

(44) 『大學衍義補』の完成は成化二三年(一四八七)である。

弘治元年(一四八八)、皇帝に進呈して、書坊より刊行されたこととなった。丘濬はこの功績により、禮部尙書に昇進したのである。弘治四年(一四九一)、丘濬はこの書の實行可能な政策を皇帝に建議して裁可された。

(45) 『皇明條法事類纂』弘治元年、二月十九日「爲嚴考察以勵庶官疏」。ここで王恕はより徹底的な考察實施を主張している。

(46) 丘濬『大學衍義補』卷一一、正百官、嚴考課之法

舜典三載考績、三考黜陟幽明、庶績咸熙。蔡沈曰、考核實也、三考九載也。九載則人之賢否、事之得失可見。於是陟其明而黜其幽、賞罰明信、人人力於事功、此所以庶績咸熙也。臣按此萬世考課之祖。夫三年者、天道一變之節也。至於九年則三變矣。天道至於三變則人事定矣。……暫則可以眩惑乎人、久則未有不敗露者也。爲政於三年六年不變、固可見其概矣。安知其後何如哉、必至於九年之久而不變、則終不變矣。於是從而黜陟之。聖人立法、緩而詳、詳而盡、眞可以爲萬世法也。

(47) 朱健『古今治平略』卷一七、國朝考課

弘治十五年正月、朝覲考察、命被黜奏辯者、奉內旨再覈實、吏部尙書馬文升倉卒拜命、欲改擬以從。考功郎中楊

且特不可曰、祖宗未有此例、且此門一開、後將謂何、都御史戴珊亟是之。文升亦悞、竟復止之。

(48)

『西園聞見錄』卷三一、黜斥

馬文升疏曰、三年朝覲、大明黜斥、乃國家之定制、祖宗以來、未之有改也。昔人論人主之職、惟在進賢退不肖而已。蓋天下人材、一人之聰明或不能偏知也。故不自用而付之吏部、又付之都察院。吏部・都察院數人之聰明、又不能偏知也。不自用而付之公論。公論者何、諫官之所論列、方岳之所開報、與衆人之所議論、耳目之所聞見、參之於衆、審之於獨吏部之所不可、都察以爲可則不敢去也。都察之所可吏部以爲不可、亦不敢去也。參互反覆以求無負乎。……況今九載考績之典、有陞無黜、若三載考察之典、又復不行、則貪官汚吏徧滿天下、戕害陛下之赤子、誰復敢言之乎。陛下以此不職之數人爲可惜、則天下數千百萬困苦之蒼生、獨不可惜乎。

(49)

前註(21)胡世寧「守令定例疏」には、弘治年間を前後として明代の考課政策に大きな變化があったと指摘されている。

(50)

『春明夢餘錄』卷三四吏部、考課

徐文貞常言、王三原爲太宰、大計疏上、孝宗點留九十員、自方伯至尉、三原執之力。或曰、此皆廉吏、上使人察得之者。三原乃使親信於近畿州邑訪數人、果皆不梁脂膏、遂不復執、以此服。孝宗不惟仁厚大度、而英睿精綜、使人不欺如此。

(51)

朱健『古今治平略』卷一六、國朝銓選、によると、嘉靖四年、吏部尙書廖紀が守令の九年考滿を建議して、世宗に嘉納

された。

(52) 『皇明經世文編』卷三〇二、高拱「論考察」。

(53) 顧炎武『亭林文集』卷一、郡縣論。

なおこの記事の翻譯に當たっては、山井湧氏の譯を參考とした。『明末清初政治評論集』(平凡社、一九七二)一一五～一一六頁。

(54)

『春明夢餘錄』卷三四、吏部

韓尙書邦寄曰、官不久任、雖欲言治、皆苟而已。百弊皆生於不久任、百利皆生於久任、非可以言說盡也。不必上古制、我高皇之法、三年一考、六年二考、九年三考、然後考功司付文選司、因其考語之高下、或平除、或陞一級、或陞二級。閒有緊急用人功業顯著者、六年以後、亦得超陞。若不再考而陞者、考功必詰之文選、何所憑據、而其賢乎。弘治以前、皆遵行之。

(55)

趙翼『廿二史劄記』卷三三、明初吏治

且是時、吏部考察之權最重。蹇義・王直・馬文升先後長部事。……一時風氣如此、故爲守令者、無不潔己愛民、恥于清議。循吏傳序云、洪武以來、吏治澄清者百餘年、當英宗・武宗之際、內外多故、而民心無土崩之虞、由吏鮮貪殘故也。嘉隆以後、吏部考察之法、徒爲具文、而人皆不自顧惜。撫按之權太重、舉劾惟賄是視、而人皆貪墨以奉上司。於時吏治日熾、民生日蹙、而國亦遂以亡矣。

(56)

同前註(55)、「因部民乞留任且加擢者」には、かかる認識が明らかにされている。

(57)

孫承澤、同前註(34)參照。

(58) 考察實施に伴う問題点については、前掲拙稿三八・三九頁にも觸れたことがある。以下、考察の諸問題点については、和田正廣前掲論文および前註(21)参照。

(59) 張萱『西園聞見錄』卷九三、巡按。

(60) この点については、和田正廣「萬曆政治における員缺の位置」(『九州大學東洋史論集』四、一九七六)参照。

(61) 「陳六事疏」は周知のごとく、人事・財政・軍事などの諸問題に對する張居正自らの政治的理想を集大成したものであり、それ以後の政策の方向が豫見されていた。なお考成法の起源を張居正が隆慶元年に上程した「陳六事疏」の中に求めたのは、岩井茂樹「明末の集權と治法主義―考成法のゆくえ―」(『和田博徳教授古稀記念 明清時代の法と社會』、一九九三)の所説を參考とした。

(62) 『明穆宗實錄』卷二三、二年丙午

……仍乞敕下吏部、嚴考課之法、審名實之歸。遵照祖宗舊制、凡京官及外官、三・六年考滿、母得概引復職、濫給恩典、須明白開具稱職・平常・不稱職以爲殿最。若其功過未可遽行黜陟者、乞將誥敕、勳階等項、酌量裁與、稍加差等、以示激勵。至於用捨進退、一以功實爲準。母徒眩於聲名、母盡拘於資格、母搖之以毀譽、母雜之以愛憎、母以一事概其生平、母以一省掩其大節。在京各衙門佐貳官、須量其才器之所宜者授之。平居、則使講究職業。如長官有缺、即以佐貳代之、不必另索。其屬官有諳練政事、盡心官守者、九年任滿、亦照吏部陞授京職。高者即轉本衙門堂上官。小九卿堂上官品級相同者、不必更

相調補。各處巡撫官、果於地方相宜、久者、或就彼加秩、不必又遷他省。布・按二司、如參議久者、即可陞參政。僉事久者、即加陞副使。不必爲小轉之法、互遷數易、以茲勞擾。如此、則官有專職、事有責成、而人才亦不患其缺乏矣。

(63) 『古今治平略』卷一六、國朝銓政。

……官不久任、雖堯舜莫治。今持議之臣、孰不曰久任、然而任竟不能久者、其故何也。愚以爲咎在此二者。今內外官循資而陞、其等級太繁、等級繁則歲歷不給、其勢固不能久。又資及矣、或有人而無其缺、勢且逼上、資未及、或有缺而無其人、勢且速下、其勢亦不能久。

(64) 『皇清經世文編』卷一七、吏政三、任源祥「職官議」。

(65) 『皇明經世文編』卷四四六、鄒元標「敷陳吏治民瘼懇乞及時修舉疏」議久任。

(66) 『明穆宗實錄』卷二七、二年十二月丙子

戶科都給事中魏時亮上三劄、……一曰久任、官必久任、乃可責成。自今內外、有能修舉職業者、宜一切久任。不必數易、以滋煩擾。

(67) 高拱的人事考課策の性格は、先行研究でも注目されている。櫻井俊郎、前掲論文參照。

(68) 『明神宗實錄』卷二四、二年四月丙寅

吏部覆、吏科左給事中張楚城題復行久任之法、今後知縣、歷俸六年上下、乃陞取。知府・知州、歷俸六年上下、乃陞遷。閒有才不宜于官、官不宜于地者、聽撫按查實具題、量行更易。其藩臬二司、參政陞布政、參議陞參

政、副使陞按察使、僉事陞副使。在內科道部屬、大約六年上下、陞司寺。參政・副使、三年上下、陞參議・僉事・知府、若一時風憲急缺、擇各部主事、通達國體、諳練刑名者、改用。

(69) 『明神宗實錄』卷二五、二年五月丙子條。

(70) 王世貞『嘉靖以來內閣首輔傳』卷八、張居正傳

張翰以久任之說進、然僅能行之藩臬守令、而不能行之給事御史吏部、屬譚綸用。

(71) 『明神宗實錄』卷二七、二年七月乙亥、吏科給事中郝維喬題久任事宜。

(72) 『續文獻通考』卷四六、選舉一三

萬曆二年正月、諭吏部・都察院、無拘資格出身、官職大小、從公分別賢否、覈其實蹟、并具保薦論劾之人以聞。次年六月、又命撫按官、有司賢否、一體薦劾、不得偏重甲科。

(73) 『西園聞見錄』卷三〇、惜才

隆慶四年、吏部覆賈三近本、近年州縣長吏、率重甲科而輕鄉舉、……宜下吏部、凡州縣長吏、毋得偏重進士、署印毋得濫授雜流。詔允行。

(74) 沈德符『萬曆野獲編』卷一一、吏部、「異途任用」

三途並用、江陵公建議也。是時以吏員任知縣者、山東一省、則有萊蕪之趙蛟、費縣之楊果、俱任九年、加服俸、再加州府同知、可謂得其用矣。頗聞兩人、俱非循吏、但幹局開敏、能肩繁鉅。……又有一胥名黃清、江西之上饒人、起司獄、歷任我郡嘉興同知、貌寢而眇一目、然才

智四出、應變無窮、能持人短長、郡長邑令、稍不加禮、即暴其陰事相計、人畏之如蛇蝎。及高寶諸河議案內陞、久不就。江陵公謂非清不可、乃改銜爲淮安府、甫歲餘、成功者已半、江陵大喜、加兩淮運司同知、留竣役、又匿歲功、且報完。一日謁臺使者于舟中、誤踐板墮水中、因中塞死。蓋上官憎其伎、妬其能、令人擠之也。事聞賜特祭、贈太僕卿、蔭一子胄監、使其尙在、必藩臬開府矣。是時用人、能破格如此。

(75) 資格撤廢の論議は張居正の死後にも引き續き推進された。崇禎初年、皇帝は資格の撤廢に積極的に取り組んだ。知縣の中、成績が優秀な者を科道官に昇進させる行取の例は地方官にとってあこがれの的であった。崇禎帝は進士出身以外にも行取の門戸を開放するように命じた。しかしその結果、舉・貢出身の地方官が、争って錢糧の催促につとめ、民生の混亂が加重されたという。結局、資格撤廢の問題は進士出身にそれほどの比重を置かなかった清代になって解決の端緒があらわれる。

李清『三垣筆記』上(北京・中華書局、一九八二)

往例、考選科道多用甲科、乙榜則間見、明經竟絕迹矣。

自一體考選之旨行、於是乙榜・明經無人不能科、正餉雜項、無一不考成。其實甲科初選、半係腴壤間補瘠邑、不久輒調。若乙榜・明經、大約瘠邑多於腴壤、以錢糧難完之地、而人人思爲科道、求其必完、此民所以多病也。予嘗過「恩縣」、見乙榜令催比錢糧、血流盈階、可歎。

(76) 岩井茂樹前掲論文および茅海建・宋堅之「張居正綜核名實

的思想和他の考成法」(『中國古代史論叢』二、一九八一、福建人民出版社) 参照。

茅海建・宋堅之氏は考成法を改革政治の基本理念を象徴するものとして位置づけ、考成法の「實績重視」の精神は、官僚社會の氣風を變化しようと圖った劃期的な計劃であったとした。しかし考成法の具體的適用對象が明らかにされてない。一方、小野和子氏は内閣の權限を強化する手段として考成がはたした役割に注目した。氏が指摘されたように、考成法は人事問題に特定されたのではなく、その影響する範圍はより大きかったと考えられる。小野和子『明季黨社考』(同朋舎、一九九六) 一一～六〇頁。

- (77) 一例として、『明萬曆實錄』卷三四、萬曆三年正月乙丑に「查嚴核各省撫按官名下未完事件、撫按諸臣五十四人、未完共二百七十三事。鳳陽巡撫王宗沐・巡按張更化・廣東巡按張守約・浙江巡按蕭廩、俱以未完數多、醵俸三月。」という事實が記録されている。この類の記事は實錄から頻繁に見出される。

(78) 伍袁萃『林居漫錄』卷三、畸集

先時有武弁、道貴溪遇盜、盜首張某入考成例中、兩院求之甚急。予初至、上人授指欲以他盜當之。時獄中盜七人有張氏者、主吏請曰、此足以塞責矣。予辯其冤、竟釋之曰、殺人媚人吾弗忍也。後年餘安仁、獲夥盜而張某在其

(79) 王世貞『嘉靖以來內閣首輔傳』卷八、張居正傳

居正念御史在外、驕傲往往凌撫臣、出其上、痛欲折之。

(80) 『張居正集』(湖北人民出版社、一九九四) 第三冊、文集 一一、雜著

今撫按官任滿、不論官之大小、不辨才之常異、一概保之、多至數十人、或地連數省。耳目所不及、誤采人言、至於黑白混淆、賢否倒置。是上下皆視以爲常例、非祖宗收羅異才之初心。

(81) 呂坤「書太岳先生文集後」、『張居正集』(湖北人民出版社、一九九四) 第四冊、五〇三頁所收。

(82) 清初の考成法の内容については、宮崎一市「清初における官僚の考成」(『鉏路論叢』一九七〇、三) 参照。

**CHANGES IN THE BUREAUCRATIC EVALUATION
SYSTEM DURING THE MING 明 DYNASTY : THE
RELATIONSHIP BETWEEN KAO-MAN 考滿
AND KAO-CHA 考察**

CHA Hye-won

During the Ming dynasty there existed two contradictory systems to evaluate bureaucrats. These systems were known as Kao-Man and Kao-Cha.

A key component of the Kao-Man system was the principle of 3-Kao-9-Nien 三考九年, which guaranteed at least a 3-year term to all bureaucrats in order to allow them to perform their official duties in more stable environment. This system also promoted continuity and efficiency in the implementation of their policy by making it possible to clearly establish the assignment of responsibilities. This system was widely acknowledged as the precondition for good government 善政 to be pursued by local officials.

The Kao-Cha system, under which censors were dispatched to local districts to carry out inspections and impeachments, has been criticized for the lack of impartiality and systematic ethics inherent in the system from its inception. Because the system itself was intended to forcibly remove incompetent officials, it necessarily contained innate factors that provoked resistance among the existing corps of officials. In this respect, it can be asserted that the prevalent tendency to view the Kao-Man system as the ideal evaluation system evolved as a reaction to the systematic implementation of the Kao-Cha system as a practical evaluation policy.

In fact, however, there evolved problems in relation to personnel management which could not be solved by the Kao-Man system. A reserve pool of candidates for the bureaucracy was increasing in number on a national scale, while the number of available posts within the bureaucracy was limited. Under the Ming, appointment to bureaucratic office was opened to all via the education system 學校制 and the national examinations

to select officials 科舉制. The incorporation of this vast pool of candidates into the bureaucratic system was an essential requirement in order to maintain dynastic stability.

The Kao-Cha system had advanced a solution to this problem by accelerating the internal metabolism of the bureaucracy via the expulsion of bureaucrats and implementation of personnel shifts among officials in office. The Kao-Man system, on the other hand, contained intrinsic mechanisms which served to reduce the turnover of bureaucrats—an effect far removed from its original purpose.

In the end, in the attempt to manage the bureaucracy using the Kao-Cha system, the Ming dynasty was forced to abandon the principle of 3-Kao-9-Nien, and this in turn resulted in the consolidation of the Kao-Cha system. This was an inevitable occurrence caused by the adoption of an open bureaucratic structure which could be organically integrated with the whole society.

ON AND AROUND YAN SONG 嚴嵩 AND HIS SON : WANG SHI-ZHEN 王世貞, *JIN PING MEI*, ETC.

OKI Yasushi

Yan Song (1480—1567), the powerful prime minister of the Jiaqing 嘉靖 (1522—1566), has been portrayed as a villain in various historical and literary works ever since his downfall in 1562. It was Wang Shi-zhen (1529—1593), whose father's death was caused by Yan in a power struggle in the court, who contributed greatly to the creation of this negative portrait.

Ming feng ji, a popular play criticizing Yan Song published shortly after his fall, was commonly attributed to Wang Shi-zhen. Starting in early Qing 清, Wang was also considered to be the author of *Jin ping mei* which according to some contemporary critics, was an expose of Yan's faction. Thus, in people's minds, satires of Yan Song were associated with Wang Shi-zhen. Moreover, although we cannot be certain about the